



Licenciement pour maladie

L'employeur peut-il motiver le licenciement d'un salarié en raison de sa seule absence pour maladie ?

Licenciement et absence pour maladie : attention discrimination

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de son état de santé (Code du travail, art. L. 1132-1).

Non, on ne peut pas licencier un salarié en raison de ses absences pour maladie. Une telle action serait discriminatoire.

La maladie du salarié ne peut pas être, en soi, un motif de licenciement.

Un licenciement qui a un lien avec l'état de santé du salarié est discriminatoire. Il sera jugé nul. Dans une telle situation, le salarié peut demander sa réintégration. Il a droit également au paiement d'une somme, en réparation du préjudice subi, égale aux salaires dont il a été privé avant sa réintégration.

S'il ne demande pas sa réintégration ou que cette dernière est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (C. trav., art. L. 1235-3-1).

Licenciement et absence pour maladie : perturbation du fonctionnement de l'entreprise

En raison de la longueur ou de la répétition des absences, il est toutefois possible d'envisager le licenciement du salarié.

Mais attention, les absences doivent perturber le bon fonctionnement de l'entreprise et rendre nécessaire le remplacement définitif du salarié absent.

NOTEZ-LE :

En principe, la désorganisation d'un service du salarié ne peut pas justifier le licenciement, sauf si ce service est essentiel au fonctionnement de l'entreprise.

A savoir également que l'absence du salarié ne doit pas être liée à un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur (harcèlement, surcharge de travail, etc.).

Pensez à consulter votre convention collective. Elle peut prévoir des dispositions particulières, notamment une clause de garantie d'emploi (protection du salarié malade interdisant l'employeur d'engager une procédure de licenciement avant la fin d'un délai).

Si l'employeur licencie le salarié, il doit préciser dans la lettre de licenciement que son absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise et qu'il est nécessaire de le remplacer.

Délai entre visites de reprise

Quel est le délai à respecter entre une visite de pré-reprise et une visite de reprise ?

La visite de pré-reprise est réservée aux salariés qui sont en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois (que l'arrêt ait une origine professionnelle ou non), en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi (C. trav., art. R. 4624-29).

Aucun délai précis n'est requis entre la visite de pré-reprise, qui peut avoir lieu à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil et la visite de reprise.

La visite de pré-reprise n'a pas pour effet de mettre fin à la période de suspension du contrat de travail. Elle n'a pas non plus vocation à remplacer la visite de reprise qui doit, quant à elle, être obligatoirement organisée par l'employeur dans les 8 jours qui suivent le retour du salarié dans l'entreprise.